WORD

W
1

Microlins Brasil - Centro de Formação Profissional
Unidade Vila Maria

Nome:	Nota do teste:
Professor: Márcio Adriano N. Dos Santos	

Frases do Dia:
O entusiasmo é a maior força da alma. Conserve-o e nunca faltará poder para obter o que desejar

TRABALHO - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO
Procedimentos do Empregador

Na ocorrência de pequenas faltas, o empregador pode punir o empregado mediante advertências, de preferência escritas, ou com a pena de suspensão, até que se comprove a conduta indesejável do empregado e contrária aos interesses da empresa. Neste Comentário, estamos analisando como a empresa deve proceder quando for aplicar as penas de advertência e suspensão aos empregados. A advertência é uma penalidade de caráter brando, que consiste em alertar o empregado por falta disciplinar cometida. Ela não visa, propriamente, punir uma falta leve, mas somente alertá-lo, podendo ser verbal ou escrita, a critério do empregador, e não resulta perda do direito à remuneração. A suspensão é uma medida mais rigorosa, pois implica o afastamento do empregado de sua atividade por um período determinado pelo empregador, sem percepção dos respectivos salários. Em virtude de falta cometida, pode o empregador suspender o empregado, deixando este de perceber os respectivos salários, pelos dias correspondentes. Entretanto, o empregado não pode ser suspenso por um prazo superior a **30 dias**. Isto porque, se a suspensão se verificar por período superior a 30 dias consecutivos, opera-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, facultando-se ao empregado pleitear o pagamento das indenizações legais devidas pelo empregador. As faltas disciplinares, que podem originar a suspensão ou a advertência, em princípio são as mesmas que caracterizam a dispensa do empregado por justa causa. Isto porque, antes de caracterizar a justa causa, o empregador deve aplicar, nas faltas consideradas leves, penas mais brandas, como medidas de alerta ao empregado faltoso. Assim, as faltas disciplinares mais comuns, que podem originar a advertência ou a suspensão, são as que decorrem de:

a) Ato de Improbidade;
b) Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento;
c) Negociação por Conta Própria ou Alheia sem Consentimento do Empregador, e Quando Constituir Ato de Concorrência à Empresa para a qual Trabalha;
d) Desídia ou Negligência no Desempenho das Respectivas Funções;
e) Embriaguez Habitual ou em Serviço;
f) Violação de Segredo da Empresa;
g) Ato de Indisciplina ou Insubordinação;
h) Ato Lesivo da Honra ou da Boa Fama Praticado no Serviço, Contra Qualquer Pessoa, ou Ofensas Físicas nas mesmas Condições, Salvo em Caso de Legítima Defesa, Própria ou de Outrem;
i) Ato Lesivo da Honra e Boa Fama ou Ofensas Físicas Praticadas Contra o Empregador e Superiores Hierárquicos, Salvo em Caso de Legítima Defesa, Própria ou de Outrem;
j) Prática Constante de Jogos de Azar.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Decreto-Lei 5.452, de 1-5-43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – artigos 474 e 482 (DO-U de 9-8-43); Enunciado 77 TST; e Recurso Ordinário 6.663 TRT (Informativo 28/94).

2010 Márcio Adriano®
patomite@hotmail.com

Microlins
Centro de Formação Profissional

WORD

W
1

Microlins Brasil - Centro de Formação Profissional
Unidade Vila Maria

CARTA DE ADVERTÊNCIA

LOCAL E DATA
Ilmo. Sr.....
Prezado Senhor:
Tendo V. Sa. (discriminar a falta cometida), vimos pela presente adverti-lo de que, caso se repita este fato, seremos obrigados a tomar medidas mais enérgicas.

_____
Assinatura do Empregador

Ciente do empregado em .....
Testemunhas:

_____

_____

Nome:	Nota do teste:
Professor: Márcio Adriano N. Dos Santos	

Frases do Dia:
O entusiasmo é a maior força da alma. Conserve-o e nunca faltará poder para obter o que desejar

CARTA DE SUSPENSÃO

LOCAL E DATA
Ilmo. Sr. .....
Prezado Senhor:
Tendo em vista que após a primeira suspensão aplicada em virtude de (discriminar a falta cometida), V. Sa. não mudou o comportamento, somos forçados a aplicar-lhe uma segunda penalidade.
Dessa forma, pela presente, comunicamos a V. Sa. sua suspensão do exercício de suas atividades por..... dias, a partir da presente data, devendo seu retorno ocorrer no dia ..... de ..... de ..... .
Esperamos que esta segunda punição, por reincidência de falta da mesma natureza, possa servir de correção para uma atitude que tem causado grandes prejuízos à empresa.
Caso V. Sa. não modifique o seu modo de agir, prejudicando o bom andamento e a disciplina da empresa, seremos forçados a tomar uma atitude mais drástica, que será a sua dispensa por justa causa.

_____
Assinatura do Empregador

Ciente do empregado em.....
Testemunhas:

_____

_____

A punição deve ser proporcional à falta cometida. Desta forma, se o empregado comete uma falta leve, como o atraso, o empregador não deve punir o empregado, por exemplo, com 30 dias de suspensão. Caso o faça, o empregado poderá pleitear na Justiça do Trabalho o cancelamento da suspensão, pois ao Poder Judiciário caberá manter ou cancelar e não graduar o ato punitivo. Em caso de reincidência das faltas leves, a comprovação da aplicação da advertência ou suspensão constituirá elemento de apoio à caracterização da justa causa. Para aplicação da advertência ou suspensão, antes de qualquer decisão, o empregador deve apurar, detalhadamente, a procedência da falta cometida pelo empregado. Considerando a dificuldade de se provar uma penalidade verbal, é aconselhável que as advertências e suspensões sejam sempre efetuadas por escrito. A comunicação deve ser feita em papel timbrado da empresa, em duas vias, datadas e assinadas por pessoas autorizadas.

2010 Márcio Adriano®
patomite@hotmail.com

Microlins
Centro de Formação Profissional

Microlins Brasil - Centro de Formação Profissional
Unidade Vila Maria

O empregado que incorrer nos mesmos erros, ou seja, cometer mais de uma vez faltas consideradas de natureza leve, poderá ensejar a caracterização dessas faltas como graves, constituindo motivo para a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, por parte do empregador.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Decreto-Lei 5.452, de 1-5-43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – artigos 474 e 482 (DO-U de 9-8-43); Enunciado 77 TST; e Recurso Ordinário 6.663 TRT (Informativo 28/94).

2010 Márcio Adriano®
patomite@hotmail.com